



GODT ARBEJDSLIV

LIVET ER FOR KORT TIL DÅRLIGT ARBEJDSMILJØ

Enhedslisten plan for et bedre arbejdsmiljø • Januar 2019

ENHEDSLISTEN

KOLOFON

Baggrundsnotatet er udarbejdet af Jakob Nerup (arbejdsmarkedsrådgiver, Enhedslistens Folketingsgruppe) i samarbejde med Enhedslistens arbejdsmiljøudvalg.

Tak til Anissi Thorndal Abau-Ghazeleh for kommunikative indspark.

udgave, januar 2019.

Oplag: 500

Tryk: FOA

Layout:
Eks-Skolens · Grafisk Design & Tryk

Fotos: iStock, Pexels

INDHOLD

Intro: Alle har ret til et godt arbejdsliv.....	3
11 tiltag der gør arbejdslivet værd at leve	4
1. Mennesker først	4
2. Straf og ansvar.....	4
3. Kontrol og forebyggelse.....	4
4. Flere rettigheder til Arbejdsmiljørepræsentanten.....	5
5. Vi skal stoppe stress og psykisk arbejdspress	6
6. Mindske nedslidningen	6
7. Færre ulykker.....	6
8. Ud med farlig kemi	7
9. Et slag for meget.....	7
10. Syge skal ikke fyres eller være fattige.....	8
11. Arbejdsgiverne skal betale.....	8
Vi bliver syge af at gå på arbejde	9
Mere end hver tiende lønmodtager har et hårdt fysisk arbejdsmiljø	10
Mere end hver fjerde lønmodtager går på job med smerter.....	10
Sundhed og undervisning har det hårdeste psykiske arbejdsmiljø	10
Hver fjerde offentligt ansat har symptomer på stress.....	11
Vold på jobbet: Kvinder rammes dobbelt så ofte.....	11
Hver 8. lønmodtager er udsat for mobning.....	12
Hvem kommer til skade på jobbet.....	12
Arbejdslivet er blevet mere brutalt.....	13
Det er ikke den enkeltes ansvar.....	14
Det er en politisk beslutning.....	16
Når skaden er sket, betaler den syge prisen	18
Arbejdsgiveren går fri.....	18
Dårligt arbejdsmiljø koster samfundet 80 milliarder	22
Noter	21

INTRO: ALLE HAR RET TIL ET GODT ARBEJDSLIV

Vi tilbringer en meget stor del af vores voksenliv på arbejdspladsen. Derfor skal arbejdslivet være sundt og sikkert, og vi skal kunne holde til det i mange år.

Når tømreren møder ind på byggepladsen og sygeplejersken går ind på hospitalet, så skal vi kunne stole på, at vi stadig er friske og ved godt helbred, når vi tager hjem. Derfor skal arbejdspladsen være et sundt sted at færdes for både kroppen og sindet. Det kræver solide krav til arbejdsmiljø og konsekvenser for de arbejdsgivere, der svigter.

Sådan er virkeligheden ikke i dag. Alt for mange kommer til skade, har smerter og er stressede som følge af jobbet – og tallet er stigende.

Både på de private og offentlige arbejdspladser er tempoet for højt. For få ansatte skal udføre for mange opgaver på for kort tid. I det offentlige på grund af politiske beslutninger om konstante nedskæringer, i det private på grund af aktionærernes ønsker til højere overskud.

Men det er os som lønmodtagere, der betaler prisen. Selvom de fleste af os holder af vores arbejde, bliver vi udmattede i krop og sjæl – uanset om det er fordi vi løber for stærkt, løfter for tungt, eller skal holde for mange bolde i luften.

Det behøver ikke være sådan. Arbejdspladsen kan være et sted, hvor man både nyder sammenholdet med kollegerne og tilfredsheden ved at kunne udføre et godt stykke arbejde. Hvor man tager opløftet hjem ved fyraften.


Men det kræver, at der er plads og tid til at udføre arbejdet uden at gamble med sit mentale eller fysiske helbred. Og dét kræver, at vi vælger at sætte menneskers sundhed, sikkerhed og arbejdsglæde over øget indtjening og besparelser.

Der er nemlig tale om et valg. Hverken det offentlige eller private arbejdsmarked er dikteret af naturkræfter – det er mennesker, der træffer beslutningerne. Vi kan sammen beslutte, at arbejdsmarkedet skal sætte mennesker først. Vores arbejdsmiljø er ikke den enkeltes problem – det er et kollektivt anliggende. Det er ikke svært – det kræver bare vilje.

Derfor har Enhedslisten samlet løsningerne i en stærk handleplan for arbejdsmiljøet. Vores forslag kommer hele vejen rundt: Fra forebyggelse og rådgivning af virksomheder til kontrol og konsekvenser for dem, der ikke prioriterer deres ansattes sundhed. Fra solide anerkendelser af arbejdsulykker og erhvervs sygdomme – også stress og nedslidning – til sikkerhed for dem, der er blevet ramt. Det koster selvfølgelig noget på kort sigt. Men på lang sigt kommer fællesskabet til at spare mange af de penge, som vi i dag bruger på behandling, sygedagpenge og tabt arbejde for de mange, der er påvirkede af dårligt arbejdsmiljø.

Hvis vi får flertal for det, skal en ny arbejdsmiljøminister stå i spidsen for at sætte det i værk – sammen med arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdsmarkedets parter. Særligt fagbevægelsen er et oplagt samlingspunkt for at kræve de nødvendige forandringer, som også står højt på medlemmernes dagsorden.

Men det kommer ikke af sig selv. Derfor håber vi, at arbejdsmiljørepræsentanter, fagbevægelsen og andre gode kræfter sammen med Enhedslisten for alvor vil sætte arbejdsmiljøet øverst på den politiske dagsorden. Vi har krav på et arbejdsliv, der er værd at leve.

 Der findes ikke noget vigtigere end menneskers liv og helbred. Derfor skal vi sætte kraftfuldt ind for at forbedre arbejdsmiljøet i Danmark. Det er ikke den enkeltes ansvar at balancere umenneskelige krav – det er en kollektiv opgave at få skabt et arbejdsmarked, der gør arbejdslivet værd at leve. Enhedslisten har 11 konkrete, realistiske og ambitiøse forslag til hvordan. Vi har fremsat dem i Folketingssalen – og vi bliver ved, men det kan kun lykkes, hvis flere kræver forandring. Vi skal have mulighed for at passe på hinanden – også på arbejdet.

Citat Christian Juhl, Enhedslistens Arbejdsmiljøordfører

11 TILTAG DER GØR ARBEJDSLIVET VÆRD AT LEVE

Vi arbejder som aldrig før. Vi mennesker bruger en stor del af vores vågne tid på vores arbejdsplads. I Danmark går tre ud af fire voksne på job hver dag. Det er næsten tre millioner mennesker. Derfor er arbejdsmiljøet meget vigtigt, så vi kommer raske hjem. Vi skal ganske enkelt ikke blive syge af at gå på job. Familien har en naturlig forventning om, at få et helt menneske hjem igen. Et menneske, som ikke har ondt eller er udkørt, har overskud både fysisk og psykisk til alle de andre vigtige ting i livet.

De danske lønmodtagere er heller ikke i tvivl om, at et godt arbejdsmiljø er vigtigt. Når de skal pege på, hvad der vigtigst for et godt arbejdsliv, så er et sundt arbejdsmiljø blandt topscorerne på linje med indhold i jobbet og anerkendelse. Arbejdsmiljøet står aller øverst på listen over de spørgsmål, som lønmodtagerne synes fagbevægelsens vigtigste opgaver¹. Fx står stress øverst på listen over udfordringer på arbejdsmarkedet², og udnævnes til et af de tre vigtigste samfundsproblemer sammen med indvandring og forringelser af sygehusevæsenet.³

Danmark er et af verdens rigeste samfund. Økonomien viser fremgang, virksomhederne har store overskud og der er overskud i statskassen. Så der er penge nok til at sikre et godt arbejdsliv. Vi lever i et samfund, hvor vi har avanceret viden og teknologi lige ved hånden, der kan bruges til gavn for et sundt og sikkert arbejdsliv.

Det er et valg om vil sikre et godt arbejdsliv eller fortsætte som hidtil. Enhedslisten er ikke tvivl. Vi skal tage magten over vores arbejdsliv tilbage, og det begynder med kampen for et bedre arbejdsmiljø.

1. MENNESKER FØRST

Mennesker er altid vigtigere end økonomi. Alle lønmodtagere skal kunne gå trygge på job. Ingen skal vende hjem med skader eller være blevet syge. Det er arbejdsgiverens pligt, at sikre dette i alle detaljer, uanset om det er det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø.

Ingen ansatte skal presses hårdere end at kroppen og hovedet kan holde til det gennem hele arbejdslivet. Mennesker er ikke en brug og smid væk vare. Det er urimeligt at mange hundredtusinder lønmodtagere hver dag lider under et dårligt arbejdsmiljø, og titusinder hvert år kommer ud for ulykker og mere end tusinde dør.

Det skal der laves om på.

Enhedslisten foreslår:

- › Grundlæggende skal arbejdsmiljøloven skærpes, så det står skrevet i granit, at alle ansatte har krav på et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

2. STRAF OG ANSVAR

Arbejdsmiljøloven skal efterleves af arbejdsgiverne. Hvis det ikke sker skal der være seriøse konsekvenser, som kan mærkes personligt og økonomisk på direktionsgangen.

I dag får en arbejdsgiver, som er skyld i et dødsfald en bøde på 80.000 kr. En alvorlig skade medfører en mindre bøde på 20.000 kr., mens det er gratis at gøre de ansatte stressede eller være ligeglåd med loven. Der er ingen personlige konsekvenser for arbejdsgiveren.

Enhedslisten foreslår:

- › Straffen skal være som i straffeloven, når det gælder alvorlige brud på loven. Der skal være fængselsstraf ved grove og gentagne farlige overtrædelser.
- › Den øverste chef har også et personligt ansvar for lovbrud i organisationen.
- › Bøder skal være af en størrelse, som gør ondt på virksomhedens bundlinje. Det betyder bøder i million størrelse.
- › Chefer, som er skyld i gentagne alvorlige overtrædelser, skal fratages retten til at lede.
- › Det skal være obligatorisk for alle ledere – høj som lav – at gennemgå en uddannelse i arbejdsmiljø, herunder psykisk arbejdsmiljø.

3. KONTROL OG FOREBYGGELSE

Der skal sættes massivt ind for at styrke myndighedernes arbejdsmiljøindsats. Forebyggelse er helt centralt i forbedringen af arbejdsmiljøet. Samfundet skal skrue markant op for forskning i arbejdsmiljø og forebyggelse. Myndighedskontrollen skal skærpes og udbygges.

I dag er den forebyggende indsats barberet ned til et håb om at virksomhederne selv gør noget. Forskningsgen har mistet næsten alle sine midler og kontrollen er voldsomt svækket. Arbejdstilsynet har mistet mange ansatte og har ikke tid til at reagere på henvendelserne.



Enhedslisten foreslår:

- › De 1,25 mia. kr. i fonden for forebyggelse, som regeringen har gemt væk, skal bruges til forebyggelse.¹⁾
- › Lovpligtig arbejdsmiljørådgivning til alle virksomheder og offentlige arbejdspladser. Der skal etableres en offentlig arbejdsmiljørådgivning, som virksomhederne er pligtige til at modtage. Rådgivningen skal være virksomhedsnær og brancherettet, fx som Byggefagenes indsats (Bambus).
- › Myndighedskontrollen skal styrkes i både antal og beføjelser. Arbejdstilsynet skal have mindst 1.000 ansatte, så der er ansatte nok til et besøg på alle arbejdspladser mindst en gang om året. Anvendelsen af uanmeldte besøg skal udbygges, så ingen arbejdsgiver kan vide sig sikker.
- › Arbejdstilsynet skal have en stærkere juridisk position. Det er arbejdsgiverne som skal påvise, at de har et godt arbejdsmiljø, dvs. omvendt bevisbyrde. Offentliggørelse af bøder og påbud, så ingen kan gemme sig.
- › Der skal være skærpede krav til dokumentation af virksomhedernes arbejdsmiljøindsats og krav til arbejdsmiljøet skal indgå i alle offentlige kontrakter og være omfattet af kædeansvar.
- › Private rådgivere, fx på byggeprojekter, skal også kunne stilles til ansvar for fejl, der medfører dårligt arbejdsmiljø.

- › Resultater af forskning skal formidles konkret og forståeligt, så de kan anvendes af virksomheder og arbejdsmiljørepræsentanterne.

4. FLERE RETTIGHEDER TIL ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTEN

De vigtigste garantier for et sundt og sikkert arbejdsliv er lønmodtagernes valgte arbejdsmiljørepræsentanter (AMR). De kender deres arbejdsplads og kollegernes behov, og er derfor de bedste til at passe på og forbedre arbejdslivet. Derfor er det afgørende, at arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR) får flere rettigheder og bedre uddannelse.

Et sundt og sikkert arbejdsmiljø forudsætter, at hensynet til mennesker altid kommer før alt andet. Den tilgang kolliderer med, at arbejdsgivernes beslutnings- og ledelsesret opfattes som nærmest gudgiven. Det blokerer for effektive tiltag, fordi der alt for ofte skal tages hensyn til arbejdsgiverens position. Enhedslisten mener, at mennesker altid kommer først, og derfor må lovgivningen sikre, at arbejdsmiljøet altid er vigtigere end hensynet til ledelsesretten.

Enhedslisten foreslår:

- › Alle arbejdspladser med mere end fem ansatte, skal

kunne vælge en AMR.

- › Der skal kunne vælges en regional AMR, som i et område kan dække små arbejdspladser uden AMR.
- › På større arbejdspladser skal Arbejdsmiljøorganisationen forankres på den fysiske arbejdsplads
- › AMR skal inddrages i virksomheders omlægninger. Det skal være muligt, at nedlægge veto mod planer, som truer de ansattes liv og helbred.
- › AMR skal have ret til at stoppe arbejdet eller udførelsen af en arbejdsopgave, hvis kollegernes sundhed og sikkerhed er truet.
- › AMR skal kunne stoppe flere arbejdsopgaver til den enkelte kollega eller en gruppe, hvis det skaber for store psykiske eller fysiske belastninger.
- › AMR skal høres om Arbejdstilsynets påbud og opfølgning af disse.

5. VI SKAL STOPPE STRESS OG PSYKISK ARBEJDSPRES

Når en arbejdsdag er slut, så skal vi have et mentalt overskud til et meningsfyldt familie- og fritidsliv. Børn, bedsteforældre og fritidsaktiviteter er alt for vigtige til, at arbejdet har slugt al vores energi. Desværre bevæger vores arbejdsmarked sig i den helt forkerte retning.

I dag går en halv million lønmodtagere på arbejde, hvor de er så psykisk pressede, at det er farligt. Stress er blevet en epidemi, som ødelægger de ansattes liv. Desværre fornægter arbejdsgiverne, at stress-epidemien skyldes deres måde at drive virksomhed på, og de vender kynisk det blinde øje til den betændte tilstand.

Derfor skal vi have en grundlæggende ny tilgang til det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø, inspireret af den svenske lovgivning, hvor vi starter med at se på det som et systemisk og arbejdspladsrelateret problem, og lige stiller det med det fysiske arbejdsmiljø.

Enhedslisten foreslår:

- › Grundlæggende skal det psykiske arbejdsmiljø lige stiller med det fysiske. Der skal udarbejdes en bekendtgørelse om det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø efter svensk forbillede. Arbejdsgiver skal forebygge og sikre, at de ansatte ikke har flere opgaver end helbredet kan holde til det.
- › Stress og andre sygdomme der skyldes belastninger på jobbet, skal anerkendes som en arbejdsbetinget sygdom, og dermed give ret til erstatninger.
- › AMR skal have ret til at begrænse mængden af arbejdsopgaver eller stoppe endnu flere, og AMR skal kunne nedlægge veto mod organisationsændringer, der skader arbejdsmiljøet.

- › Arbejdstilsynet skal have ret at gribe ind i det psykiske arbejdsmiljø, så man kan stoppe flere arbejdsopgaver, og bremse organisationsændringer, der skader arbejdsmiljøet.
- › Alle ledere skal på en lovpligtig uddannelse i organisatorisk og socialt arbejdsmiljø, herunder forebyggelse af seksuel chikane.
- › Ledelser og chefer som er skyldige i mange stresssygemeldinger skal gøres personligt ansvarlige, dvs. idømmes straf og kunne miste retten til at udøve ledelse over ansatte.

6. MINDSKE NEDSLIDNINGEN

Mange lønmodtagere har et arbejde, hvor de skal bruge deres krop til at bygge huse, producere varer eller hjælpe mennesker. Det er der ikke noget galt i. Det forkerte er, når kroppen belastes for meget og tempoet er for højt.

I dag går 300.000 lønmodtagere på arbejde, hvor de belastes for hårdt, og går hjem med ondt i kroppen. De hårde belastninger over et langt arbejdsliv gør det ekstra nødvendigt at forbygge og afhjælpe de daglige belastninger.

Enhedslisten foreslår:

- › Der skal føres øget tilsyn med brancher, hvor nedslidningen er stor.
- › Virksomheder med et for højt arbejdstempo skal kunne pålægges, at indføre lavere tempo, færre opgaver og flere pauser.
- › AMR skal kunne nedlægge veto mod øget tempo, flere opgaver og andre organisatoriske tiltag, som øger nedslidningen.
- › Muskel- og skeletskader skal anerkendes som en arbejdsbetingede sygdomme, så man kan opnå erstatninger og forebyggelse.
- › Ansatte med mange år i branchen skal have lettere opgaver eller muligheder for omskoling til andre fag.

7. FÆRRE ULYKKER

Når mor går på arbejde, så skal børnene glæde sig til at hun kommer hjem. De skal ikke frygte for ulykker eller arbejdsskader, fordi det har arbejdspladsen styr på ikke sker.

Hvert eneste år bliver der anmeldt omkring 42.000 arbejdsulykker. Det skønnes, at det faktiske antal måske er dobbelt så stort, fordi mange ulykker ikke anmeldes. Tallet har ligget på det niveau i flere år, og det nedbringes betydeligt.



Enhedslisten foreslår:

- › Der skal føres et skærpet tilsyn med brancher, hvor der er mange ulykker.
- › I udsatte brancher skal arbejdsmiljørepræsentanten have styrkede rettigheder til at stoppe farligt arbejde.
- › Det skal være dyrt for virksomheden, hvis der er ulykker, og rigtig dyrt i gentagelsestilfælde.
- › Virksomhedsledere og chefer skal holdes personligt ansvarlige, når folk kommer til skade, som følge af manglende forebyggelse. Straffeloven skal anvendes i grovere tilfælde.
- › Virksomheder skal lukkes, hvis ulykkerne gentager sig. Ejere skal miste retten til at drive virksomhed.
- › Ledere skal fratages retten til at være ledere, hvis de er skyldige i gentagne overtrædelser, som medfører ulykker.

8. UD MED FARLIG KEMI

Der anvendes mange kemikalier og industrielle produkter ude i virksomhederne. Det er fint nok, så længe ingen bliver syge af det. De ansatte skal være trygge ved, at der er et generelt præventivt forbud mod stoffer, som mistænkes for at fremkalde sygdomme. Det skal Danmark gennemføre uanset EU-lovgivning.

Enhedslisten foreslår:

- › Der skal gennemføres handleplaner til udfasning og forbud mod kendte farlige kemiske stoffer, som fx asbest, isocyanater m.fl.

- › Skrappere regler og forbud i Danmark skal gælde uanset EU-lovgivning.
- › Forsigtighedsprincippet skal anvendes, dvs. at hvis der er mistanke om et stof, så må det ikke anvendes før mistanken beviseligt er afkræftet.

9. ET SLAG FOR MEGET

Hvem dag går mange lønmodtagere hen på et arbejde, hvor de kan være i risiko for at blive udsat for vold og trusler. Det kender socialpædagoger, fængselsbetjente og sagsbehandlere alt for godt. Det er afgørende, at disse ansatte sikres, så de kan vende sikkert hjem.

Det er ikke tilfældet i dag, hvor næsten 50.000 lønmodtagere dagligt er i risikozonen, og mange af dem oplever ikke, at de har tilstrækkelig beskyttelse. En væsentlig forklaring er underbemanding, begrænset forebyggelse og ledelsens manglende ansvar.

Enhedslisten foreslår:

- › Politikerne har ansvaret for tilstrækkelige bevillinger i institutioner, så vold kan undgås. Det handler først og fremmest om nok ansatte til at løse farlige opgaver.
- › I brancher, hvor de ansatte er særligt eksponeret for vold, som fx pleje, fængsler, psykiatrien m.fl. skal der være særlige indsatser og en tilstrækkelig bemanding.
- › Beskyttelsestilsynet til de ansatte skal stå over besparelser og omlægninger. Arbejdstilsynet får en op-

- › søgende rolle med udvidede beføjelser til at sikre de ansatte, fx gennem stærkere påbud.
- › Særlig uddannelse til ansatte og ledere, så alle kan forebygge og håndtere dagligdagen.
- › Forebyggelse gennem AMO og brug af den obligatoriske arbejdsmiljørådgivning, som Enhedslisten foreslår.

10. SYGE SKAL IKKE FYES ELLER VÆRE FATTIGE

Hvis uheldet er ude, og vi bliver ramt af en ulykke eller arbejdsbetinget sygdom, så skal der være trygge rammer omkring en. Ingen skal frygte at blive fyret, og man skal have tryghed om sin økonomi. Det giver de bedste betingelser for hurtigt at blive rask og komme videre.

Enhedslisten foreslår:

- › Ansatte skal ikke kunne fyres indenfor det første år, hvis de er blevet syge på grund af en virksomheds arbejdsmiljø.
- › Der skal ikke være begrænsninger på varigheden af sygedagpenge. Kan man ikke arbejde mere end 7 timer om ugen, så skal man have ret til førtidspension.
- › Får man en erstatning, så skal den ikke kunne modregnes i andre offentlige ydelser.

11. ARBEJDSGIVERNE SKAL BETALE

Det er ikke ligegyldigt, hvem der skal betale regningen for et dårligt arbejdsmiljø. Det er et politisk valg om arbejdsgiverne blot kan sende regningen videre til følelseskassen, når deres ansatte er blevet syge som følge af dårligt arbejdsmiljø. Enhedslisten mener, at arbejdsgiverne skal bære regningen, hvis de er skyld i ulykker, nedslidning eller stress.

Dårligt arbejdsmiljø koster det danske samfund og virksomhederne 80 mia. kr. om året. De ansatte som bliver langvarigt syge lider det største personlige tab. Et forbedret arbejdsmiljø vil således spare mange penge.

Enhedslisten foreslår:

- › Virksomheder – offentlige som private – skal ikke kunne modtage sygedagpengerefusion, hvis de er skyld i fraværet.
- › Virksomhederne skal betale mere til forsikring, som skal dække de mange erstatninger, der skal udbetales til stresssyge og nedslidte. Det vil virke stærkt præventivt, når de som har flest syge også skal betale mest.
- › Betydeligt større bøder for overtrædelse af arbejdsmiljøloven kan finansiere et skærpet tilsyn. Fx skal der være automatiske bøder for ikke at have etableret en arbejdsmiljøorganisation.

- › Der skal være millionbøder til større virksomheder, fx som en procentdel af omsætningen.
- › Virksomhederne skal betale for ekstra besøg af Arbejdstilsynet, når der er brug for opfølgning.

DE ANDRE VIGTIGE TILTAG FOR ET BEDRE ARBEJDSLIV

Et sundt og sikkert arbejdsmiljø er et grundelement i et bedre arbejdsliv for lønmodtagerne. Men det løser ikke alle problemerne. Vi har generelt brug for at arbejde mindre, så der bliver tid til livet.

30 timers arbejdsuge

Enhedslisten har fremlagt et gennemarbejdet forslag til 30 timers arbejdsuge.

Tjek temasiden **30 timers arbejdsuge**

Stop for højere pensionsalder

Enhedslisten foreslår, at pensionsalderen stopper ved 67 år.

Ret til tidlig tilbagetrækning

Enhedslisten har foreslået, at alle der har betalt til A-kassen kan få nedsat tid efter 35 år på job og har ret til at trække sig tilbage efter 40 år på arbejdsmarkedet.

Tjek temasiden om **»Godt seniorliv til alle«**

VI BLIVER SYGE AF AT GÅ PÅ ARBEJDE

Man skulle tro, at vi her i 2019 ville have et samfund med et sundt og overskudsfyldt arbejdsmarked. Hvor ingen ville blive syge af at arbejde, fordi maskiner og hjælpemidler kan overtage de slidsomme opgaver. Hvor vi kunne arbejde langt mindre, fordi teknologien gør det muligt at producere mere. Og hvor de stadig større værdier der skabes i samfundet bliver brugt på en bedre hverdag for alle. Det ville være det logiske.

PSYKISK ARBEJDSMILJØ

452.000 lønmodtagere gik i 2016 på arbejde, hvor de var udsat for væsentlige psykiske belastninger og samtidig har en relativ høj grad af symptomer (stress og depression). Det er 83.000 flere end i 2012, svarende til en vækst på 17 %. Fortsætter udviklingen vil der i 2020 være mere end 550.000 som har et dårligt psykisk arbejdsmiljø, svarende til en vækst på næsten 50 % siden 2012.⁵

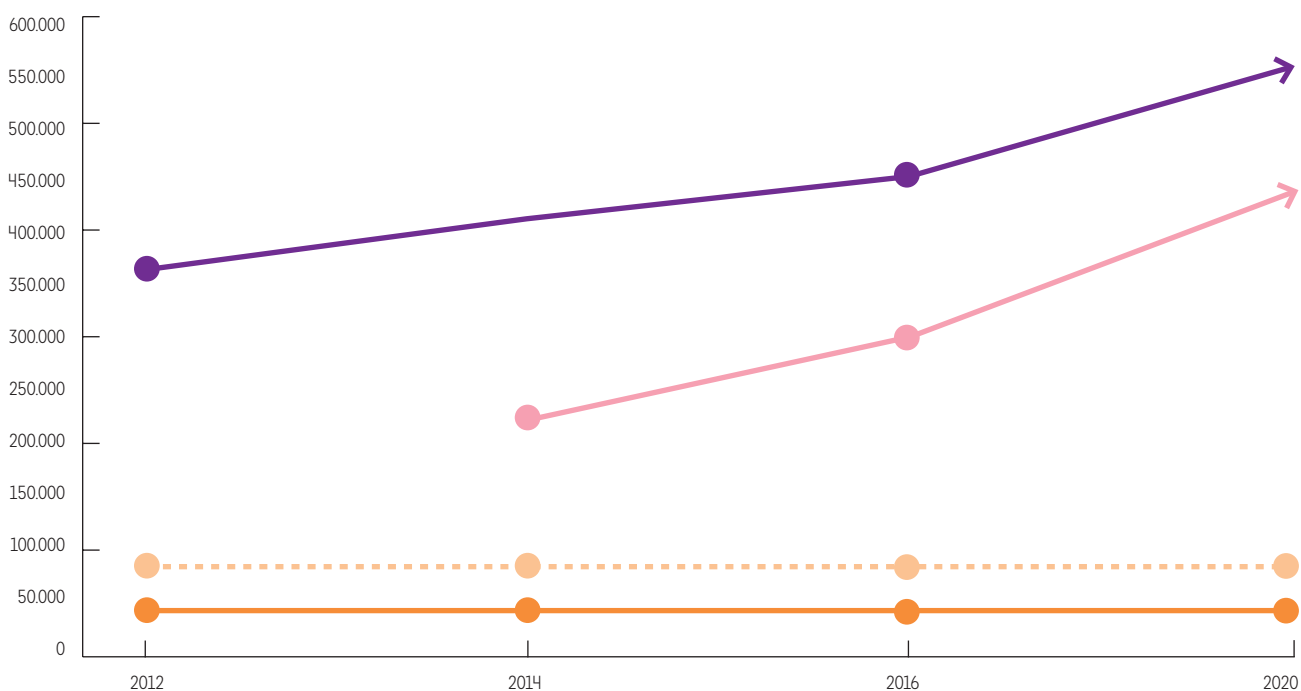
FYSISK ARBEJDSMILJØ

297.000 lønmodtagere gik i 2016 på arbejde, hvor de var udsat for væsentlige muskel- og skeletbelastninger, og samtidig var begrænset i arbejdet af smerter og gik trætte hjem. Det er 77.000 flere end i 2014, svarende til en vækst på 15 %. Fortsætter udviklingen vil der i 2020 være 436.000, som har et hårdt og dårligt fysisk arbejdsmiljø, svarende til 88 % flere end i 2012.⁶

Men det er desværre ikke dér vi er. Et uhyggeligt højt antal lønmodtagere bliver nedslidte, stressede, har ondt, eller kommer til skade. Og det stiger. De fleste af os kan måske genkende det fra vores egen hverdag, kolleger eller familie. Men også talrige undersøgelser dokumenterer den negative udvikling.

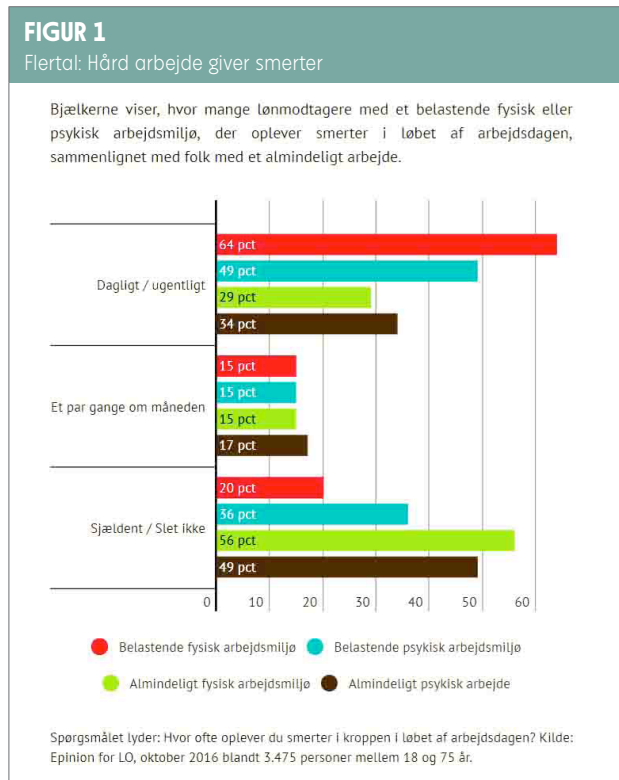
ULYKKER

Hvert år kommer 42.000 ansatte ud for en arbejdsulykke. Antallet af ulykker er samlet set det samme som i 2012. Men vi ved også, at halvdelen af alle arbejdsulykker aldrig bliver anmeldt.⁷



De syge

Hver femte med hårdt arbejdsmiljø er på overførsler fire år efter. Ca. 420.000 lønmodtagere mellem 18 og 60 år havde et hårdt fysisk eller psykisk arbejdsmiljø i 2012. Fire år senere – i 2016 – modtog hver femte, dvs. ca. 80.000 af disse lønmodtagere, ydelser forbundet med nedsat arbejdsevne, fx førtidspension eller sygedagpenge.⁸



Kilde: Ugebrevet A4, 26.06.2017⁹

Mere end hver tiende lønmodtager har et hårdt fysisk arbejdsmiljø

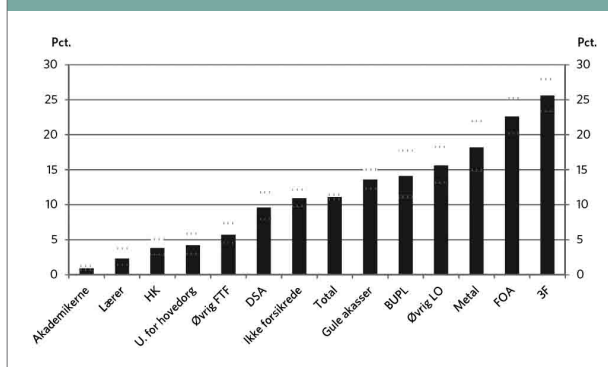
Håndværkere, industriarbejdere og rengøringsfolk topper listen over fag med et hårdt fysisk arbejdsmiljø. Der er mange tunge løft eller anstrengende bevægelser, som giver smerter og er meget trættende efter en almindelig arbejdsdag. Særligt nogle faggrupper er fysisk overbelastede.

» Hver fjerde 3F'er er fysisk overbelastet, og næsten det samme antal SOSU'ere.«

Hvis man har haft et hårdt fysisk arbejdsmiljø, er der større risiko for, at man modtager sygedagpenge. Dobbeltså mange af dem, der har et hårdt fysisk arbejdsmiljø, modtager sygedagpenge, sammenlignet med dem, der har et almindeligt arbejdsmiljø.¹⁰

FIGUR 2

Andelen af lønmodtagere, der er fysisk overbelastede, fordelt på a-kasse 2016



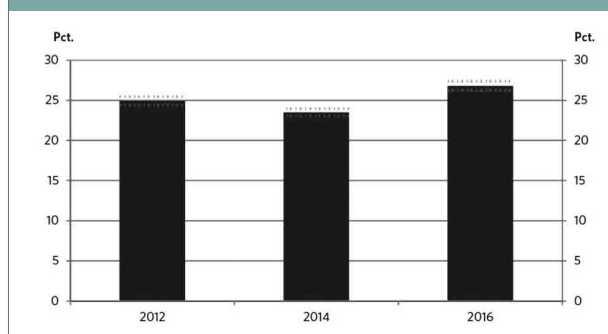
Kilde: AE-rådet, 24.07.2018¹¹

Mere end hver fjerde lønmodtager går på job med smerter

Hver eneste dag vokser antallet af lønmodtagere, som går på job med smerter. I perioden 2012 til 2016 voksede antallet med otte procent. Vi må formode, at tallet fortsætter med at vokse, fordi der ikke er sket forbedringer på det fysiske arbejds miljø.

FIGUR 3

Andelen af lønmodtagere, der er begrænset i arbejdet pga. smerter, 2012-2016



Kilde: AE-rådet, 24.07.2018, <https://www.ae.dk/analyser/hver-fjerde-loenmodtager-har-smerter-paa-arbejdet>

Sundhed og undervisning har det hårdeste psykiske arbejdsmiljø

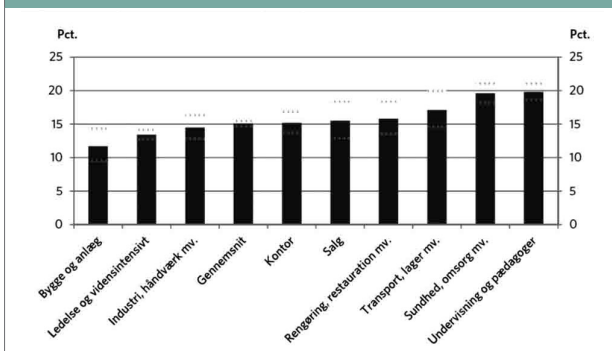
Pædagoger, Social- og sundhedsassistenter, lærere og sygeplejersker har det hårdeste psykiske arbejdsmiljø. Det betyder at de er stressramte, voldsudsatte og har symptomer på depression. Det er særligt på de offentlige arbejdspladser og i kvindefagene.

» Blandt pædagoger er andelen som har symptomer på stress, steget med næsten 50 % siden 2012.«



FIGUR 4

Hårdt psykisk arbejdsmiljø opdelt på jobfunktion, 2014



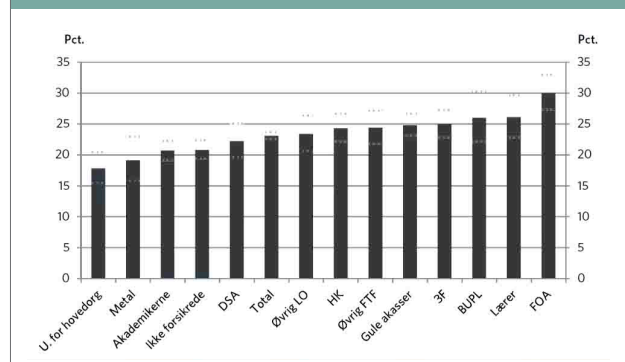
Kilde: AE-rådet, juni 2016¹²

Hver fjerde offentligt ansat har symptomer på stress

Langt flere danskere har symptomer på arbejdsrelateret stress end tidligere. Særligt blandt offentligt ansatte har stigningen i stress været markant. Knap hver fjerde offentligt ansatte har i dag symptomer på stress, og det tal er steget med 20 % siden 2012. Blandt pædagoger er andelen, der har symptomer på stress, steget med næsten 50 pct. siden 2012.

FIGUR 5

Andelen af lønmodtagere med symptomer på stress i 2016, opdelt på a-kasser



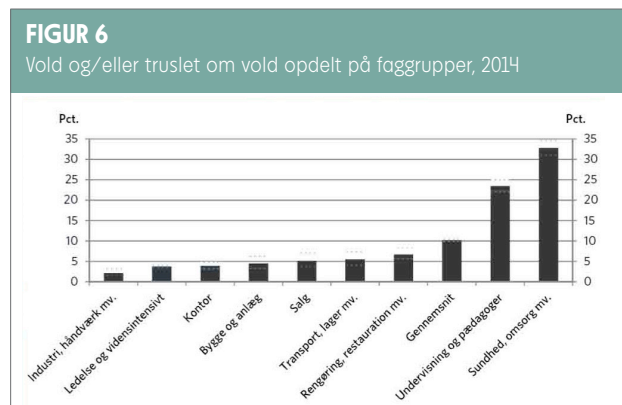
Kilde: AE-rådet, 09.08.2018¹³

Vold på jobbet: Kvinder rammes dobbelt så ofte

For hver tiende lønmodtager er vold og trusler en del af hverdagen. For nogle faggrupper, fx sundhed og omsorg, er det hver tredje, som er udsat for vold eller trusler, mens det gælder hver fjerde indenfor undervisning og pædagogik¹⁴.

Særligt kvinderne er udsatte. Hver gang en mand udsættes for vold, så rammes to kvinder.¹⁵

Sagen fra det psykiatriske bosted Lindegården i Roskilde har vist os, at en kollega blev dræbt, fordi der ikke var personale nok på grund af nedskæringer. De måtte endvidere opleve, at udover sorgen over deres dræbte kollega, så reagerede deres øverste ledelse ikke med forebyggende foranstaltninger. De ansatte endte med at strejke for at få en beskyttelse iværksat.¹⁶



Hver 8. lønmodtager er udsat for mobning

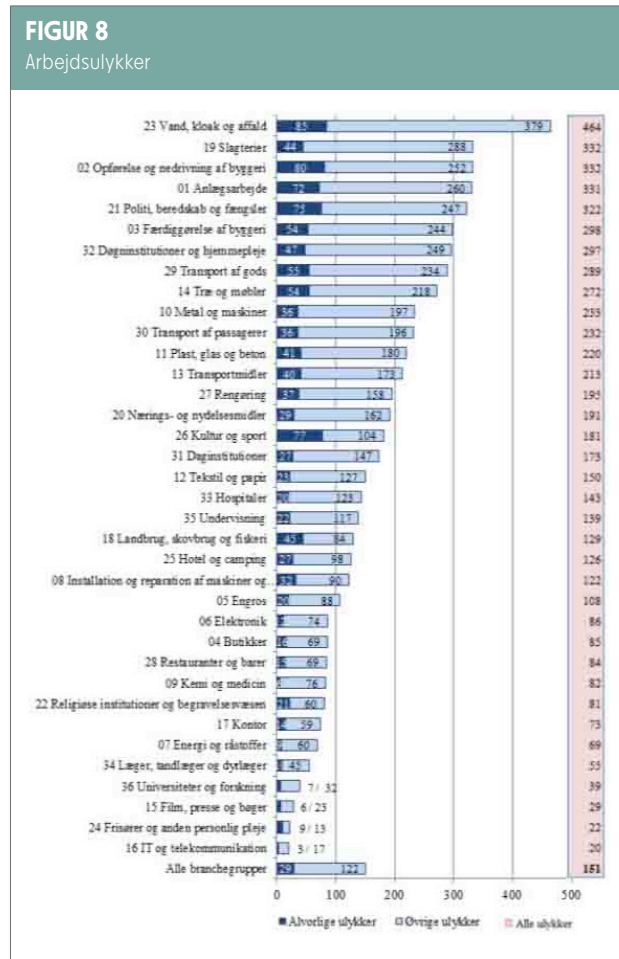
Hver ottende lønmodtager oplever mobning fra kolleger og ledere. Det gør dem kede af det, og bliver du mobbet ofte, så er risikoen dobbelt så stor for at blive syg. Antallet af lønmodtagere, der angiver at opleve mobning på arbejdspladsen, har ligget ret konstant de seneste år. I 2012, 2014 og 2016 er det ca. 12 procent af lønmodtagerne mellem 18 og 65 år, der rapporterer, at de har været udsat for mobning på arbejdspladsen. Fordelt på køn er der lidt flere kvinder end mænd, der rapporterer om mobning¹⁷.



Kilde: AE-rådet, 21.07.2018

Hvem kommer til skade på jobbet

Hvert år anmeldes omkring 42.000 arbejdsulykker. Men risikoen for at blive ramt er meget forskellig. Skraldemænd, slagteriarbejde og byggefolk er de mest udsatte.



Kilde: Arbejdstilsynet årsrapport 2017, »Anmeldte arbejdsulykker i 2017 pr. 10.000 beskæftigede fordelt på 36 branchegrupper for henholdsvis arbejdsulykker med mindst 3 ugers forventet arbejdsudygtighed (alvorlige ulykker) og øvrige arbejdsulykker. Diagrammet er rangeret efter faldende incidens for samtlige anmeldte arbejdsulykker.¹⁸

ARBEJDSLIVET ER BLEVET MERE BRUTALT

Brutaliseringen af arbejdslivet

Når det står skidt til med arbejdsmiljøet, skyldes det hverken tilfældigheder eller naturkræfter. Det er derimod resultatet af en kynisk tankegang hos arbejdsgiverne, både de private og offentlige. De kræver stadig højere produktivitet – og prioriterer det ofte over menneskers sundhed.

Siden krisen har der været produktivitetstremgang på det danske arbejdsmarked, og størstedelen kan henføres til, at de ansatte arbejder hurtigere og løser flere opgaver på den samme arbejdstid. På den måde skaber de større overskud til arbejdsgiverne, men de betaler selv prisen. Det siger sig selv, at kroppen skal bruges hårdere, når fx rengøringsassistenten skal nå flere kvadratmeter på den samme tid. Hele seks ud af ti lønmodtagere mener fx, at de er udsat for højt arbejdspress¹⁹.

Direktøren til de stressede: »Slapsvanse. Tag jer sammen«

Ilse Jacobsen (Gummistøvleproducent) har revset danskerne for at pjække fra arbejde.

Senest sagde hun i et interview med DR P1 Morgen, at mange udnytter systemet, og at det er popsmart at melde sig syg med stress. »Mange melder sig syge med stress uden at have det. Jeg kender det fra andre virksomhedsledere.« I et interview med Berlingske i juni sagde Ilse Jacobsen blandt andet: »Jeg synes, at mange er blevet nogle slapsvanse. Tag jer sammen!«

Avisen.dk 31.07.2018²⁰

Det offentlige er ikke meget bedre. Her er der krav om konstante besparelser, hvor stadig færre ansatte skal løse endnu flere opgaver. Hele tankegangen og styringsmekanismerne, også kaldet New Public Management, er indrettet på at opfylde mål i regneark. Et grimt eksempel er kravet om årlige effektivitetsforbedringer i statens institutioner på to procent. Et andet eksempel er sygehusene, som konstant får flere opgaver og krav uden at der kommer flere penge eller ekstra personale. Det har skabt et arbejdsliv, hvor sygeplejersker ikke spiser frokost og jordemødre ikke når toiletbesøg.

Arbejdsgiverne kan i dag langt hen ad vejen være ligeglade med det dårlige arbejdsmiljø. Til trods for de store menneskelige konsekvenser for de ansatte, der bliver stressede eller nedslidte, så har det ingen konsekvenser for arbejdsgiveren. Uanset hvor mange påbud et hospital får fra arbejdstilsynet om at rette op på det syge psykiske arbejdsmiljø og den ekstreme arbejdsbelastning, så er der ingen offentlige direktører eller bestyrelser, som stilles til ansvar. De syge bliver fyret og regningen i form af sygedagpenge og behandlinger sendes videre til skatteyderne.

Forbundsformand om Stress: »Skåltaler er ikke nok«

»Det er dybt frustrerende at opleve politikernes manglende anerkendelse af, at stress udgør et omfattende samfundsproblem, som kræver, at vi tager et samfundsmæssigt ansvar for at komme det til livs... Det bliver hårdt og besværligt – og på kort sigt muligvis også dyrt – at knække stresskurven og skabe livs- og arbejdsbetingelser, vi ikke bliver syge af. Men vi har ikke noget valg.«

Majbrit Berlau, tidl. formand for Dansk Socialrådgiverforening
kronik i Information 13.08.2018

Prekære jobvilkår gør det værre

Der er i stigende grad ved at udvikle sig et arbejdsmarked, hvor prekære vilkår er de dominerende. Det kan være en vikaransat, budtjeneste, cafe-arbejde, projektansættelser osv. Det som kendetegner disse typer job, er at arbejdstid, arbejdsvilkår og løn- og ansættelsesvilkår er afkoblet fra det almindelige arbejdsmarked.

Som oftest arbejder man alene, og der er ikke nogen kolleger eller arbejdsmiljørepræsentant der passer på en. Derfor er der ikke styr på arbejdsmiljøet, snarere er det Wild West på arbejdsgiverens betingelser.

Vi har brug for en skærpet opmærksomhed på lønmodtagere i disse job, sådan at de også kan få et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Her kan fagforeningen spille en vigtig rolle ligesom regionale arbejdsmiljørepræsentanter kan være en løsning.

DET ER IKKE DEN ENKELTES ANSVAR

Nogle arbejdsgiverne er dygtige til at få det til at lyde som om, det er hver enkelt lønmodtagers egen skyld, hvis man bliver syg af at gå på arbejde. For eksempel ved at slå på, at arbejdsmiljøet skam aldrig har været bedre – så hvis de ansatte bliver stressede eller nedslidte, må det skyldes den enkeltes egne valg.

Men både arbejdspresset og antallet af ramte taler deres eget klare sprog. Og når arbejdsgivere på denne måde skubber ansvaret over på ofrene, smutter de uden om deres egen forpligtelse.

Stressekspert:

»Opgør med ansvarsfralæggelsen er den vigtigste arbejdskamp«

»Arbejdsomængden, opgavebyrden, tempoet og tidspresset. Forskningen har dokumenteret grundigt, at det er det, der er stressproblemetets kerne. Det er selvfølgelig sødt nok, når chefer lægger afstand til New Public Management og begynder at snakke om tillidsbaseret ledelse, empati og dialog i en flad struktur. For mig er det tom retorik over cognacen, så længe arbejdsgiver ikke er villig til at tage fat der, hvor vi ved, at presset gør folk syge«.

Thomas Milsted, stressekspert, Magisterbladet 08-08.2018 <https://www.magisterbladet.dk/news/2018/september/givarbejdsgiverneboederforstress>

Hvem har ansvaret for stress?

Den værste kollektive fornægtelse handler om stress. Både de offentlige og private arbejdsgivere har dannet en alliance, hvor de fralægger sig ansvaret ved at påstå, at stress i virkeligheden skyldes den enkelte lønmodtagers travle fritid og skrøbelige sind.

Også den højreorienterede regering undlader at tage grundlæggende fat om problemet, når fx deres stresspanel kun beskæftiger sig med alt det, som ikke har med arbejdslivet at gøre. Ingen af deltagerne i stresspanelet er eksperter i stress på arbejdspladsen eller kommer fra lønmodtagernes rækker.

Det er muligt, at de kan komme med gode råd om mobil telefoni, men det kommer ikke til at bremse stressespej-

mien, når de ikke skal se på arbejdslivets organisering.

KL og DA:

»Arbejde er noget af det sundeste«

»Det psykiske arbejdsmiljø bliver ofte kædet sammen med stress. Men stress er en naturlig reaktion, som alle mennesker oplever, når der sker forandringer og udfordringer i livet, i arbejdet såvel som i privatlivet. Kun når stressen er vedvarende over en lang periode, bliver det et problem, der skal håndteres. Faktisk er det at gå på arbejde noget af det sundeste, man kan gøre for sig selv.

Problemet er, at der i medierne ofte tegnes et forvrænget billede, som giver arbejdet skylden for mentale problemer af enhver art. Komplekse psykiske lidelser bliver reduceret til et arbejdsmarkeds-spørgsmål i en sådan grad, at alt i arbejdet efterhånden bliver set som en kilde til stress og psykiske problemer. »

Kronik i Jyllandsposten 15.12.2015 af Pernille Knudsen, viceadministrerende direktør, Dansk Arbejdsgiverforening | Michael Ziegler, borgmester i Høje Taastrup, formand for KL's løn- og personaleudvalg²¹

Lad os kalde det »organisatorisk og socialt arbejdsmiljø«

I årevis har vi brugt ordet »psykisk arbejdsmiljø« om alt fra tyranniske og psykopatiske chefer, samarbejdsrelationer, mobning, stress og arbejdspress. Men udtrykket får det til at lyde som om problemet er en mental tilstand hos den enkelte ansatte. Det gør det lettere for arbejdsgiverne at kæde en stress-sygdom sammen med individuelle træk som fx personlige svagheder, problemer eller manglende sociale evner – frem for et problem på arbejdspladsen.

I stedet kan man gøre som i Sverige, og kalde det »organisatorisk og socialt arbejdsmiljø«. Her har man indført en ny bekendtgørelse, som for alvor ændrer hele den »psykiske« side af arbejdsmiljøet og anskuer det psykiske arbejdsmiljø med strukturelle briller og ser på organiseringen af arbejdet. Det flytter fokus derhen, hvor det naturligt bør være, nemlig hvordan virksomheden

forebygger og tager ansvar for arbejdets mængde, organisering og samarbejdet.²²

Svensk lov:

»Vad är organisatorisk och social arbetsmiljö?«

Organisatorisk arbetsmiljö – krav som ställs på arbetstagarna, vilka resurser och befogenheter som finns för att utföra arbetet.

Social arbetsmiljö – hur vi påverkas av de personer som finns runt omkring oss, socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.

Arbetsmiljöverket, 2015, Sverige²³



Finansminister Kristian Jensen om nedslidning

»Tallene fortæller mig, at myten om, at man som faglært eller ufaglært ikke kan holde til at blive læn- gere på arbejdsmarkedet, ikke holder. Der er mange faglærte eller ufaglærte, der har fået så meget bed- re arbejdsvilkår, at de sagtens kan fortsætte med at arbejde, efter de er fyldt 65 år – og også har lyst til at fortsætte efter de er fyldt 65.«

Finans.dk, 16.05, 2017²⁵

Nedslidningen sker altså på arbejdet

Den samme berøringsangst fra regering og arbejdsgive- re er til stede, når det handler om nedslidning. Selvom tallene taler for sig selv, insisterer arbejdsgiverorganisa- tionen DA fx på at tale om smøger og bajere, mens fi- nansministeren slet ikke mener at problemet eksisterer:

DA til nedslidte:

»I ryger og drikker for meget«

Arbejdsmiljøchef i Dansk Arbejdsgiverforening, DA, Christina Sode Haslund, understreger, at flere fak- torer har betydning for et sundt og langt arbejdsliv.

«Man kan ikke koge det ned til et forhold. Selvfølgelig spiller arbejdsmiljøet en rolle – men forskning viser, at det gør ens livsstil i den grad også. Det betyder, at arbejdsgiverne kommer aldrig til at sikre et sundt og langt arbejdsliv alene. Det er og bør være en fæl- les dagsorden,» skriver hun i en mail til Ugebrevet AH.

«At få folk til at tro, at de kan få et sundere og læn- gere arbejdsliv ved, at vi bruger endnu flere penge på arbejdsmiljøet, og at deres rygning og livsstil ikke spiller så stor en rolle, vil ikke bringe os tættere på målet om en sundt og langt arbejdsliv,» fastslår Christina Sode Haslund.

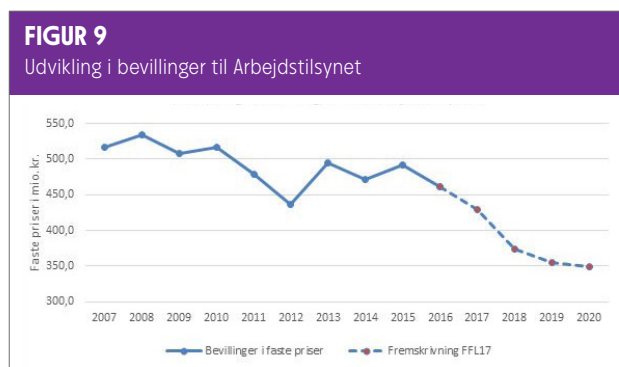
Ugebrevet AH, 26.06.2017²⁴

DET ER EN POLITISK BESLUTNING

Et sundt og sikkert arbejdsmiljø er et valg. Arbejdsgiverne kan vælge, om de sætter deres ansattes ve og vel højere end et større udbytte. Og politikerne kan vælge, hvilke rammer loven skal udstikke, og hvad konsekvenserne skal være for at bryde den.

Her har de sidste mange års politiske flertal valgt at nedprioritere arbejdsmiljøet. Selvom der var en række forbedrede indsatser under Thorning-regeringen, så er de store partier på Christiansborg (V+S+DF) med i aftalerne. Over tid er bevillingerne til Arbejdstilsynet faldet, arbejdsmiljørepræsentanterne er svækket, og der bliver ikke gjort noget grundlæggende for at løse stress-epidemien.

Den svækkede myndighedsindsats er symptomatisk for tilgangen. Bevillingerne til Arbejdstilsynet bliver ved med at falde. Der bliver færre og færre til at udføre kontrollen. I 2007 brugte man 543 millioner kr. på tilsyn med arbejdsmiljø – det tal er faldet til 360 millioner kr. i 2018. Antallet af årsværk er faldet fra 784 til 493 ansatte. Det siger sig selv, at man dermed kan gennemføre færre kontroller.



Kilde: LO, Finansloven 2017

Forklaringen fra regeringen og de store forligspartier lyder på, at man hellere vil bruge risikobaserede tilsyn. Det betyder, at særligt udsatte brancher får al opmærksomheden fra Arbejdstilsynet, mens man vender det blinde øje til alle andre brancher. Dermed ser det store flertal af arbejdspladser aldrig skyggen af Arbejdstilsynet. Samtidig har Arbejdstilsynet fået flere nye opgaver, fx rygeloven, sundhedsfremme og ikke mindst indsatsen mod social dumping. De skal altså lave mere med færre ansatte – ligesom resten af os, fristes man til at sige – og det fremmer ikke mulighederne for et godt tilsyn.

Også forebyggelsen bliver nedprioriteret af den borgerlige regering. Man fjerner pengene og har lukket alle indsatser ned, og blokeret for, at de 1,25 mia. kr., som står i Fonden for forebyggelse, kan bruges til formålet²⁶.

De store forligspartier (V+S+DF) stod og står sammen om den alvorlige svækkelse af medarbejdernes organiserede beskyttelse, som blev indført i 2011. Folketinget besluttede, at kun arbejdspladser med over 10 ansatte havde ret til at vælge en arbejdsmiljørepræsentant mod før fem ansatte. Samtidig blev arbejdsmiljøorganisationen svækket, fordi arbejdsgiveren fik mere magt til at definere, hvor mange arbejdsmiljørepræsentanter, der skal vælges. Det har medført at en enkelt arbejdsmiljørepræsentant skal dække store og geografisk spredte arbejdspladser.

Den eneste arbejdsmiljøindsats, som har fået opmærksomhed er den fælles myndighedsindsats mod social dumping. Under Thorning-regeringen fik Enhedslisten løftet indsatsen mod social dumping til nye højder, og her indgår Arbejdstilsynet aktivt. Men desværre er det ikke en indsats med langsigtede fast årlige bevillinger. I stedet bruges denne indsats til, at DF ved de årlige finanslovsforhandlinger kan fremstille sig selv som dem der skaffer pengene til indsatsen mod social dumping.

Ordfører:

»Regeringens arbejdsmiljøindsats er en skandale«

»Regeringens arbejdsmiljøindsats er intet mindre end en skandale. De planlagte forbedringer i regeringens 2020-plan nås ikke med den nuværende indsats. Nu vil ministeren putte arbejdsmiljøproblemerne i en syltekrukke, selvom alle, der beskæftiger sig med forebyggende arbejde, ved, hvad der skal til. Det kan betyde, at mennesker i endnu en periode skal have helbredet ødelagt og i værste fald dø af dårligt arbejdsmiljø.«

Christian Juhl, arbejdsmiljøordfører Enhedslisten (30.03.2017)

Ingen løsninger på vej

Regeringen skulle i 2017 have fremlagt forslag til, hvordan man kunne nå målene i 2020-strategien, som sæt-



ter store mål for en forbedring af arbejdsmiljøet. I stedet nedsatte de et såkaldt »Ekspertudvalg«.

Ekspertudvalget er i efteråret 2018 kommet med en række anbefalinger, som ikke vil ændre afgørende på den dårlige udvikling i arbejdsmiljøet, fordi det meste er pæne hensigtserklæringer. Der bliver ikke skærpede krav til arbejdsgiverne. Der kommer heller ikke mere kontrol fra myndighederne. Loven bliver ikke stærkere og straffene ikke højere. Godt nok kommer der en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, men den skal alene indeholde den eksisterende praksis.

LO og FTF har været med i Ekspertudvalget, og har sammen med arbejdsgiverne bundet sig til anbefalingerne. Det er sørgeligt, at fagbevægelsen ikke vil gå længere end arbejdsgiverne tillader, når det gælder medlemmernes liv og helbred.


NÅR SKADEN ER SKET, BETALER DEN SYGE PRISEN

Et sygt arbejdsmiljø går ud over mennesker. I Danmark er vejen fra arbejdsskade til fattigdom kort. Der er ikke langt fra arbejdsglæde på jobbet til uværdig behandling i systemet.

Og mens man skulle tro, at et velfærdssamfund som det danske ville give hjælp og omsorg til mennesker der døjer med arbejdsskade eller sygdom, er det modsatte nærmest tilfældet.

Syge bliver fyret og ydmyget

Der er ingen lov, som beskytter den ansatte mod firing, hvis man er kommet til skade eller blevet syg. Også selv om det skyldes forhold på arbejdspladsen og arbejdsgiverens manglende ansvarlighed. Derfor bliver de fleste syge fyret relativt hurtigt.

 Det offentlige systems sociale sikkerhedsnet fungerer ikke. Allerede efter 22 uger med sygedagpenge bliver man overflyttet til kontanthjælpssystemet. Mange ender så i den ydmygende situation, at de slet ikke har nogen indkomst, fordi deres ægtefælles indkomst modregnes i kontanthjælpen.«

I systemet mødes du med kontrol, krav og mistillid. Nærmest som om du har valgt at blive syg og ikke arbejde. Man udsættes for arbejdsprøvnings og ressourceforløb i årevis, og det er meget svært at få en førtidspension, hvis man ikke kan arbejde længere.

Er du ramt af begyndende nedslidning eller en tiltagende sygdom, så er det sjældent muligt at blive fastholdt på din egen arbejdsplads via et fleksjob. Som reglerne er i dag, så skal du fyres før du overhovedet kan komme i gang med at få tilkendt et fleksjob, dvs. at du herfra kan søge det.

Økonomisk straf

Hvis du kommer til skade, og anmelder skaden, så er der en mulighed for at få erstatning for men. Disse sager tager ofte flere år, og mange får ikke godkendt deres skade som arbejdsbetinget. Samtidig får man ikke erstatning for det tab man har lidt ved at være på sygedagpenge eller kontanthjælp.

Men hvis du får en erstatning for tab af erhvervsevne, så skal den modregnes i dine sociale ydelser, selv om selve erstatningen er tænkt som et bidrag til at du kan opretholde et vist økonomisk niveau. Det er en dobbeltstraf

til ofrene.

Men rigtig mange er slet ikke så heldige, at de kan få en erstatning. Helt generelt anerkendes stress ikke som en arbejdsbetinget sygdom, så de mange tusinde, der bliver syge lider den ekstra smerte, at deres sygdom ikke anerkendes. Det gælder også mennesker, som fuldstændig er ødelagte og ikke længere kan arbejde.

Den samme skæbne møder langt hovedparten af de mange med det hårde fysiske arbejde, hvor nedslidningen tager til. Er sosu'ens ryg ødelagt eller frisørenes albue slidt ned, så får man ikke erstatning, fordi det ikke med sikkerhed kan siges, at det skyldes jobbet. Det er ekstra hårdt, at miste muligheden for at arbejde med sit fag, og så få at vide, at det er ens egen skyld.

Arbejdsgiveren går fri

Når der sker ulykker i trafikken, slår retssystemet til. Har bilisten kørt for hurtigt eller været beruset, så koster det et klip i kørekortet og en større bøde. I gentagelsestilfælde kan man miste kørekortet. Også selvom det ikke var ens bevidste mening at forvolde skade på andre. Hvis retten vurderer at man burde have vidst, at ens handling ville bringe andre i fare, så bliver man dømt.

Men så snart vi træder ind på arbejdspladsen gælder der andre regler. Her kan arbejdsgiveren lade hånt om sundhed og sikkerhed – nærmest uden personlig eller økonomisk risiko.

Dødsulykke koster bøde på 60.000 kr.

Til dato er der ingen arbejdsgivere, som er idømt fængsel eller andre personlige straffe, selvom de har forvoldt ansatte død og lemlæstelse. Er arbejdsgiveren skyld i en ansats død ved fx at have ignoreret lovpligtige sikkerhedsregler, så kan de slippe af sted med en bøde på 60.000 kr. og en beklagelse.²⁷

Der er heller ingen arbejdsgivere, som er dømt for systematisk, at ødelægge de ansattes helbred. Fx er det voldsomme arbejdspress på hospitalerne blevet påtalt af Arbejdstilsynet gennem påbud og bøder. De ansatte betaler med helbredet, og mange bliver syge af stress. Men ligegyldig, hvor mange påbud eller sygemeldinger de pågældende arbejdsgivere er skyld i, så går den ansvarlige ledelse helt fri for et personligt ansvar.²⁸

Der findes desværre også mange eksempler på ar-



bejdspladser, hvor ledelsen eller enkelte ledere driver en form for systematisk psykisk terror mod ansatte. Det kan handle om ekstremt arbejdspress, om chikane eller om personlig nedgørelse. Effekten er i næsten alle tilfælde, at de ansatte bliver syge og ender med enten at blive fyret eller selv være nødt til at sige op, og så koster det endda en ekstrastraf i form af karantæne i A-kassen. Der findes ingen love eller regler, som forbyder eller straffer en psykopatisk leder.

Samlet set, så er arbejdsmiljøloven så svag, at det er billigt og straffrit for arbejdsgiverne, at ødelægge de ansattes helbred. Der er ingen lov som forhindrer dem i at fortsætte med det.

Det er denne uretfærdige retstilstand i arbejdsmiljøet, som Enhedslisten vil gøre op med.

En streng og retfærdig arbejdsmiljølov

Enhedslisten mener, at der skal være hårdere straffe, højere bøder og udelukkelse af serieforbrydere. Vi skal indføre en retstilstand, som løfter arbejdsmiljøet på niveau med konsekvenserne.

Straffen skal være som i straffeloven. Hvis arbejdsgiver er skyldig, fx skal dødsfald som skyldes arbejdsgiver dømmes som manddrab eller ulykker som giver varige ska-

der dømmes som grov vold (Efter straffelovens kapitel 25 om »Forbrydelser mod liv og lemme«). Det skal kunne mærkes personligt for den ansvarlige chef, hvis arbejdsmiljøet ødelægger mennesker.

Bøderne skal påføre virksomheden en økonomisk straf, som kan mærkes. Bøder skal udmåles efter omsætning og antallet af ansatte, dvs. store virksomheder skal betale millioner ved brud på arbejdsmiljøloven. Bøden skal stige ved gentagelsestilfælde, som det fx er tilfælde med spritkørsel.

Bødestørrelsen skal også afhænge af virksomhedens forebyggende indsats eller mangler på samme. Jo mindre forebyggelse og jagttagelse af loven des højere skal bøden være.

Virksomheder skal kunne lukkes, hvis de gentagne gange overtræder arbejdsmiljøloven. Ejere skal fratages retten til at drive virksomhed, hvis de systematisk forbyder sig mod arbejdsmiljøet.

Ledere skal kunne fratages retten til at lede og have personaleansvar, hvis de er skyldige i gentagne brud på arbejdsmiljøloven eller fx gør folk syge af stress og mobning.

DÅRLIGT ARBEJDSMILJØ KOSTER SAMFUNDET 80 MILLIARDER

Når vi kommer til skade eller bliver syge på vores arbejde, så er det som regel samfundet og skatteyderne som ender med regningen i den sidste ende. Selvom private virksomheder har et midlertidigt tab, som følge af tabt produktion, når de ansatte er syge, så er det samfundet, der betaler for hospitalet og sygedagpengene.

En analyse fra det Europæiske Arbejdsmiljøagentur viser, at i EU-landene koster arbejdsrelaterede sygdomme og skader hvert år EU 3.570 mia. kr.²⁹. I Danmark er tallet helt oppe på 80 mia. kr. om året.

» Internationale undersøgelser peger på, at de årlige samfundsøkonomiske omkostninger afledt af dårligt arbejdsmiljø kan udgøre op imod 4 pct. af BNP, hvilket i dansk sammenhæng svarer til i størrelsesordenen 80 mia. kr. Det drejer sig bl.a. om udgifter til sygedagpenge, merudgifter til sundhedsvæsenet, produktionstab for virksomhederne og manglende skatteindtægter. Der er således et betydeligt samfundsøkonomisk potentiale forbundet med at sikre et sundt arbejdsmiljø og en effektiv arbejdsmiljøindsats. »

Regeringens kommissorium for Ekspertudvalg om udredning af arbejdsmiljøindsatsen, juli 2017³⁰

Trods det store beløb på 80 mia. kr., så har hverken regeringen eller Folketinget hidtil været interesseret i at

undersøge den mere specifikke fordeling af omkostningerne ved dårligt arbejdsmiljø. Men der er nogle tal, som kan give en ide om omkostningerne:

- Arbejdsulykker koster årligt næsten 6 mia. kr., viser tal fra beskæftigelsesministeriet. For virksomheder koster det årligt 5,1 milliarder kroner, mens prisen for staten er 800 millioner kroner. Penge, som går til udbetaling af sygedagpenge, til merudgifter til sundhedsvæsenet samt manglende skatteindtægter³¹.
- Alene angst og depression koster 11,7 mia. kr. om året i produktionstab for offentlige og private arbejdspladser. Dertil kommer yderligere direkte udgifter til sundhedsvæsenet på godt 2 mia. kr.³²
- Ca. 420.000 lønmodtagere mellem 18 og 60 år havde et hårdt fysisk eller psykisk arbejdsmiljø i 2012. Fire år senere – i 2016 – modtog hver femte, dvs. ca. 80.000 af disse lønmodtagere, ydelser forbundet med nedsat arbejdsevne, fx førtidspension eller sygedagpenge. Risikoen for at modtage overførsler forbundet med nedsat arbejdsevne er signifikant større for personer, der har haft et hårdt arbejdsmiljø sammenlignet med andre lønmodtagere. Et hårdt fysisk og/eller psykisk arbejdsmiljø reducerer altså tilknytning til arbejdsmarkedet markant.³³
- DI har i en hvidbog konkluderet at det er en god forretning at investere i et godt arbejdsmiljø.

SLUTNOTER

- 1 APL III, s. 76, https://www.ftf.dk/fileadmin/Billedbase/FTF_analyse_nyhed/pdf_til_nyhed/APLIII_august15_web.pdf
- 2 Ugebrevet A4, 28.04.2017, »Opråb fra danskerne: Stress er det allerstørste problem på vores arbejdspladser«, https://www.ugebreveta4.dk/opraab-fra-danskerne-stress-er-det-allerstoerste-prob_20798.aspx
- 3 Avisen.dk, 13.07.2018, »Stress er en af danskernes største bekymringer. Det viser en ny måling, som analyseinstituttet Wilke har foretaget for Avisen.dk blandt 1.024 repræsentativt udvalgte danskere. Knap 17 procent af danskerne peger på stress som det største problem i Danmark, som dermed kun overgås af indvandring, som 18 procent peger på, og forringelser af sygehusvæsenet, som 17 procent er optaget af. «, https://www.avisen.dk/overraskende-maaling-stress-er-det-tredje-stoerste-p_506921.aspx
- 4 Beskæftigelsesministeren, 17.03.2017, »Svar på spørgsmål 304«, <https://www.ft.dk/samling/20161/almedel/beu/spm/304/svar/1390313/1733904/index.htm>
- 5 NFA 2017, »Status for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020 «, Egne beregninger af fremskrivningen, <https://bm.dk/media/5391/fakta-ark-ah2016.pdf>
- 6 NFA 2017, »Status for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020 «, Egne beregninger af fremskrivningen, <https://bm.dk/media/5391/fakta-ark-ah2016.pdf>
- 7 Arbejdstilsynets årsopgørelse 2017 »Anmeldte arbejdsulykker 2012-2017«, <https://arbejdstilsynet.dk/-/media/AT/at/07-Arbejdsmiljoe-i-tal/02-Arbejdsskader/Aarsopgoerelser/Anmeldte%20arbejdsulykker%202012-2017%20pdf.pdf>
- 8 Kilde: AE-rådet, 06.03.2018, » Hver femte med hårdt arbejdsmiljø er på overførsler fire år efter«, https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_hver-femte-med-haardt-arbejdsmiljo-er-paa-overforsler-fire-aar-efter_0.pdf
- 9 Ugebrevet A4, 26.06.2017, » Ny undersøgelse: Hårdt arbejdsmiljø ødelægger folks helbred mere end smøger og fyraftensøl«, https://www.ugebreveta4.dk/Pages/Guests/Articles/2017/ShowTemplatedArticle.aspx?ArticleID=20871&redir=newsletter&utm_campaign=guest_EU_Ekstralist_From_MorningNL&utm_medium=nl_top&utm_source=newsletter_Morning&nlid=OTcz&aid=20871
- 10 AE-rådet, 14.10.2015, » Hårdt fysisk arbejdsmiljø fordobler risikoen for sygedagpenge«, https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_haardt-fysisk-arbejdsmiljo-fordobler-risikoen-for-sygedagpenge.pdf
- 11 Kilde: AE-rådet, 24.07.2018, <https://www.ae.dk/analyser/hver-fjerde-loenmodtager-har-smertes-paa-arbejdet>
- 12 Kilde: AE-rådet, juni 2016, » Stress, mobning og tunge løft sender folk ud af arbejdsmarkedet «, <https://www.ae.dk/publikationer/stress-mobning-og-tunge-loeft-sender-folk-ud-af-arbejdsmarkedet>
- 13 AE-rådet, 09.08.2018, »Flere oplever stress – især blandt offentligt ansatte«, <https://www.ae.dk/analyser/flere-oplever-stress-isaer-blandt-offentligt-ansatte>
- 14 Kilde: AE-rådet, juni 2016, » Stress, mobning og tunge løft sender folk ud af arbejdsmarkedet «, <https://www.ae.dk/publikationer/stress-mobning-og-tunge-loeft-sender-folk-ud-af-arbejdsmarkedet>
- 15 Fagbladet, 30.08.2018, »Vold på jobbet: Kvinder rammes dobbelt så ofte «, <https://fagbladet3f.dk/artikel/vold-paa-jobbet-kvinder-rammes-dobbelt-saa-ofte>
- 16 DR.dk, 11.05.2016, »Efter drab på kollega: Ansatte på Center Lindegården strejker«, <https://www.dr.dk/nyheder/regionale/hovedstadsomraadet/efter-drab-paa-kollega-ansatte-paa-center-lindegaarden-strejker>

- 17 AE-rådet, 21.07.2018, » Over dobbelt så højt sygefravær blandt mobbeofre », https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_over-dobbelt-saa-hoejt-sygefravaer-blandt-mobbeofre_0.pdf
- 18 Arbejdstilsynet årsopgørelse 2017, <https://arbejdstilsynet.dk/-/media/AT/at/07-Arbejds miljoe-i-tal/02-Arbejdsskader/Aarsopgoerelser/Anmeldte%20arbejdsulykker%202012-2017%20pdf.pdf>
- 19 Avisen.dk, 15.02.2018, »Flertal af danskere føler sig presset på arbejdet«, https://www.avisen.dk/seks-ud-af-ti-danskere-foeler-sig-preset-paa-arbejd_483386.aspx
- 20 Avisen.dk, 31.07.2018, »Kendt erhvervskvinde revser danskerne: I pjækker alt for meget! », https://www.avisen.dk/kendt-erhvervskvinde-revser-danskerne-i-pjaekker-alt_509107.aspx
- 21 JyllandsPosten, 15.12.2015, » Tre myter om det psykiske arbejdsmiljø », <https://jyllands-posten.dk/debat/kronik/ECE8302956/tre-myter-om-det-psykiske-arbejds miljoe/>
- 22 Arbetsmiljöverket, 2015, » Organisatorisk och social arbetsmiljö », https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf
- 23 Præsentation, Arbetsmiljöverket 23.11.2015, » Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö », <https://www.av.se/globalassets/filer/halsa-och-sakerhet/organisatorisk-och-socialarbetsmiljo-2015-11-23-informationstraff-presentation.pdf>
- 24 Ugebrevet A4, 26.06.2017, »Ny undersøgelse: Hårdt arbejdsmiljø ødelægger folks helbred mere end smøger og fyraftensøl », https://www.ugebreveta4.dk/Pages/Guests/Articles/2017/ShowTemplatedArticle.aspx?ArticleID=20871&redirect=newsletter&utm_campaign=guest_EU_Ekstralist_From_MorningNL&utm_medium=nl_top&utm_source=newsletter_Morning&nlid=OTcz&aid=20871
- 25 Finans.dk, 16.05, 2017, » Nye tal punkterer myten om nedslidte ufaglærte og faglærte på arbejdsmarkedet », <https://jyllands-posten.dk/protected/premium/erhverv/ECE9581712/nye-tal-punkterer-myten-om-nedslidte-ufaglaerte-og-faglaerte-paa-arbejdsmarkedet>
- 26 Svar fra ministeren, 17-03.2017, »Fonden til forebyggelse og fastholdelse«, <https://www.ft.dk/samling/20161/almdel/beau/spm/304/svar/1390313/1733904.pdf>
- 27 Fagbladet, 3F, Dødsulykker.dk, » Firma får bøde på 60.000 kroner«, <http://www.dodsulykker.dk/nyheder/2018-08-07-firma-far.html>
- 28 DR, 12.06.2018, » Fortravlede sygehuse får påbud: Stigende overbelægning og mangel på sygeplejersker », <https://www.dr.dk/nyheder/indland/fortravlede-sygehuse-faar-paabud-stigende-overbelagning-og-mangel-paa>
- 29 Videnscenter for arbejdsmiljø, 02.10.2017, »Dårligt arbejdsmiljø koster mange milliarder«, http://www.arbejdsmiljoviden.dk/nyt/nyheder/2017/Oktober/02_Daarligt-arbejds miljoe-koster-mange-milliarder
- 30 Regeringens kommissorium for Ekspertudvalg om udredning af arbejdsmiljøindsatsen, juli 2017, https://bm.dk/media/6890/kommissorium_ekspertudvalg_arbejds miljoe-pdf.pdf
- 31 TV2, 15.04.2017, » Trods planer om det modsatte – arbejdsulykker koster samfundet milliarder«, <http://nyheder.tv2.dk/samfund/2017-04-15-trods-planer-om-det-modsatte-arbejdsulykker-koster-samfundet-milliarder>
- 32 FTF, 22.10.2018, FTF, »Nye tal: Akut brug for mere forebyggelse på jobbet og stærkere Arbejdstilsyn », <https://www.ftf.dk/aktuelt/ftf-analyse/artikel/nye-tal-brug-for-mere-forebyggelse-paa-jobbet-og-staerkere-arbejdstilsyn/>
- 33 Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 06.03.2018, »Hver femte med hårdt arbejdsmiljø er på overførsler fire år efter«, https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_hver-femte-med-haardt-arbejds miljoe-er-paa-overforsler-fire-aar-efter_0.pdf

En halv million mennesker er stressede i Danmark. 300.000 får ondt i kroppen af at arbejde. En tiendedel af dem må tage smertestillende medicin hver eneste dag for at kunne slæbe sig afsted. Det skal laves om, nu.

Christian Juhl, arbejdsmiljøordfører for Enhedslisten.



VÆR MED

Et bedre arbejdsmiljø kommer ikke af sig selv. Du kan gøre en forskel på din arbejdsplads. Sammen kan vi sætte store mål.

- Snak arbejdsmiljø med dine kolleger – stå sammen om kollektiveløsninger – stil krav til din arbejdsgiver.
- Vælg en arbejdsmiljørepræsentant – og bak hende op
- De store problemer skal løses i fællesskab – brug din fagforening

Enhedslistens har et Arbejdsmiljøudvalg og en række faglige netværk, hvor vi deler erfaringer, viden og ideer. Har du lyst til at være med, eller skal vi komme på besøg med et oplæg på din arbejdsplads, så kontakt:

Christian Juhl:

Mail: christian.juhl@ft.dk
Telefon: 6162 5098

Jakob Nerup:

Mail: jakob.nerup@ft.dk
Telefon: 6162 3152



GIV BIDRAG

Mobilepay: 2210 0011



BLIV MEDLEM AF ENHEDSLISTEN

SMS Enhedslisten til 445

Læs mere: enhedslisten.dk/temaer/arbejdsmiljoe

